

законодательства, региональной политики; выбор технологических приоритетов, инструментов механизма государственной инновационной политики; преобразование науки) отсутствует такой приоритет, как преобразование социально-трудовой сферы. А он, по нашему мнению, должен стать главным в программе инновационного развития региона. Условиями построения эффективной инновационной системы должны стать безусловные гарантии защиты прав собственников и работников, достижение баланса их интересов. Только при выполнении этих основных условий возможно создание такой среды, где инновации становятся обязательным элементом развития экономики региона.

Литература

1. Колмакова Е. М. Развитие потенциала социально-трудовой сферы региона: теоретические, методические и прикладные аспекты. Дисс. к. э. н. — Челябинск, 2013. — 160 с.
2. Попова Е. В. Использование стратегического планирования в государственном управлении как необходимое условие перехода к инновационной экономике [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.tpprf.ru/ru/committee/kommodernizacia/kom30_analitik/ (дата обращения: 15.10.2013).
3. Чубайс А. Инновационная экономика в России: что делать? / А. Чубайс // Вopr. экономики. — 2011. — № 1. — С. 120–126.

А. В. Копытова

*Тюменский государственный
архитектурно-строительный университет, г. Тюмень*
Научный руководитель: Н. С. Зоткина, д. э. н., профессор

О методах измерения человеческого капитала

Главным в современном менеджменте является повышенное внимание к человеческому фактору, возрастание роли и статуса служб по управлению человеческими ресурсами, которые из традиционно

периферийных преобразуются в стратегические подразделения, определяющие успех деятельности и конкурентоспособность организации [7]. Таким образом, изучение человеческого капитала приобретает существенную актуальность.

Если рассмотреть разные понятия «человеческий капитал» [1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 и др.], то можно заметить, что они сводятся к трем составляющим — здоровье, образование, культурный уровень (нравственность).

Здоровье — способность организма человека осуществлять нормальную жизнедеятельность. Уровень здоровья может быть оценен удельным весом периодов жизнедеятельности, в которые правильно действуют все органы человека. Здоровье зависит от природных физиологических качеств человека, среды жизнедеятельности, образа жизни, качества медицинского обслуживания и т. д.

Образование — способность человека к высшей деятельности, осуществлению определенных трудовых функций. Человек обретает образование в семье, образовательных учреждениях, на производстве, в процессе социальных взаимодействий с другими людьми, потребления информационных продуктов во время досуга. Образование человека зависит, помимо прочего, от его природных умственных способностей, которые имеют генетическую природу и не могут быть получены в результате инвестиций [5].

Культурный уровень — степень приобщения личности или социальной общности к общемировым духовным ценностям. Уровень культуры, в том числе и нравственной, определяется тем, какие базовые потребности доминируют в жизни данного человека, данной группы людей. Каждая цивилизация в своем развитии порождает те или иные нравственные ценности, вырабатывая нормы и формы отношений между людьми (традиционные, ритуальные, этикетные и т. д.) в которых реализуются такие вечные ценности, как честь, добро, справедливость и др. Наполнение этих культурных форм происходит в разных жизненных ситуациях, в живом поле культуры.

Существуют разные способы оценки человеческого капитала. Рассмотрим пример применения некоторых из них при оценке человеческого капитала одного торгового предприятия г. Тюмени.

Численность персонала предприятия на 1 марта 2014 года составляет 68 человек. Распределение работников предприятия по уровню образования характеризуется следующими данными:

- высшее профессиональное 34 человека (50 %);
- среднее профессиональное 25 человек (37 %);
- среднее общее 7 человек (10 %);
- общее образование (уборщица и дворник) 2 человека (3 %).

При оценке натуральным методом [5] величина человеческого капитала равна суммарной продолжительности образования человека.

При этом важно учитывать продолжительность того или иного вида образования. Высшее профессиональное предусматривает 16 лет обучения при условии, что человек сразу после окончания средней школы поступил в вуз. Среднее профессиональное образование составит 12 лет. Среднее общее образование 11 лет. Общее образование 9 лет. Величина человеческого капитала одного работника на предприятии в среднем составит: $0,5 \times 16 + 0,37 \times 12 + 0,1 \times 11 + 0,03 \times 9 = 13,81$ (лет).

Для определения общего объема человеческого капитала всех работников предприятия нужно среднюю величину человеческого капитала работника предприятия умножить на количество трудящихся. В нашем случае составит 939,08 лет ($13,81 \times 68$).

Недостатком натурального метода является то, что он учитывает один фактор — образование. Совершенно не рассматривается продолжительность жизни работника. В дополнение ко всему данный метод словно утверждает, что продолжительность образования пропорциональна продуктивности работника, что не вполне верно, т. к. у людей разные умственные способности. Плюс разные учебные заведения дают разный уровень знаний.

Натурально-временной метод позволяет учесть как уровень образования, так и продолжительность жизни [5]. Согласно данным средней продолжительности жизни по странам мира за 2013 год Россия находится на 129 месте. Средняя продолжительность жизни 66,05 лет, при этом у мужчин 59,1 лет, а у женщин 73 года. Расчет человеческого капитала для изучаемого объекта данным методом будет выглядеть следующим образом: $939,08 \times 66,05 = 62\,026,23$ (лет \times лет).

Если учесть гендерные особенности работников (табл. 1), то человеческий капитал будет иметь иное значение.

Таблица 1

**Распределение работников предприятия
по уровню образования с учетом пола работников**

Образование	Женщины		Мужчины	
	человек	%	человек	%
высшее профессиональное	20	61	14	40
среднее профессиональное	11	33	14	40
средне общее	2	6	5	14
общее образование	0	0	2	6
Итого	33	100	35	100

Величина человеческого капитала одной женщины-работника на предприятии в среднем составит $0,61 \times 16 + 0,33 \times 12 + 0,06 \times 11 = 14,38$ (лет).

Величина человеческого капитала одного мужчины-работника на предприятии в среднем составит $0,4 \times 16 + 0,4 \times 12 + 0,14 \times 11 + 0,06 \times 9 = 13,28$ (лет).

Расчет человеческого капитала предприятия с учетом гендерного фактора представлен в табл. 2.

Таблица 2

**Расчет человеческого капитала предприятия
разными методами с учетом гендерного фактора**

Метод	Женщины	Мужчины	Итого
натуральный	$14,38 \times 33 = 474,54$	$13,28 \times 35 = 464,8$	939,34
натурально-стоимостной	$474,54 \times 73 = 34\,641,42$	$464,8 \times 59,1 = 27\,469,68$	62111,1

При учете пола работника человеческий капитал по рассмотренным двум методам будет немного выше. Это обусловлено тем, что продолжительность жизни женщин, которые образованнее мужчин на данном предприятии, выше.

Применение методов оценки человеческого капитала на предприятии способствует более полной характеристике состояния и потенциала трудовых ресурсов. Таким образом, в статье рассмотрено понятие человеческого капитала и представлен расчет человеческого капитала для торгового предприятия г. Тюмени численностью 68 человек.

Литература

1. Гвоздева Е. С. Человеческий капитал как фактор развития России // Мир России. — 2010. — № 1. — 215 с.
2. Демин П. С. Человеческий капитал как фактор европейской экономической интеграции Республики Беларусь // Белорусский журнал международного права и международных отношений. — 2009. — № 3. — 84 с.
3. Дятлов С. А. Теория человеческого капитала. СПб. : Изд-во СПбУЭФ, 2007. — 564 с.
4. Капелюшников Р. Человеческий капитал России: эволюция и структурные особенности // Вестник общественного мнения. — 2005. — № 4 (78). — С. 96.
5. Корнейчук Б. В. Экономика труда : учеб. пособие / Б. В. Корнейчук. — М. : Гардарики, 2007. — 286 с.; ил.
6. Критский М. М. Человеческий капитал. — Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1991. — 237 с.
7. Макарова И. К. Управление персоналом : учебник. — М. : Юриспруденция, 2002. — 304 с.
8. Нойман Ф. Методика экономической оценки человеческого капитала // Государственное управление: трансформационные процессы в современном мире : Тез. докл. междунар. науч.-практ. конф. — Минск : Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2002. — Ч. 2.